

PRAKTISCHE GIDS VOOR HR-MANAGERS EN DIRECTEUREN

Waarom medewerkers te laat aan de bel trekken

En hoe je dat als organisatie eerder merkt

Een praktische gids op basis van landelijke cijfers en gesprekken met HR-professionals in de regio Brabant, over het patroon dat keer op keer terugkomt: niet het aanbod schiet tekort, maar het moment waarop signalen worden opgepikt.

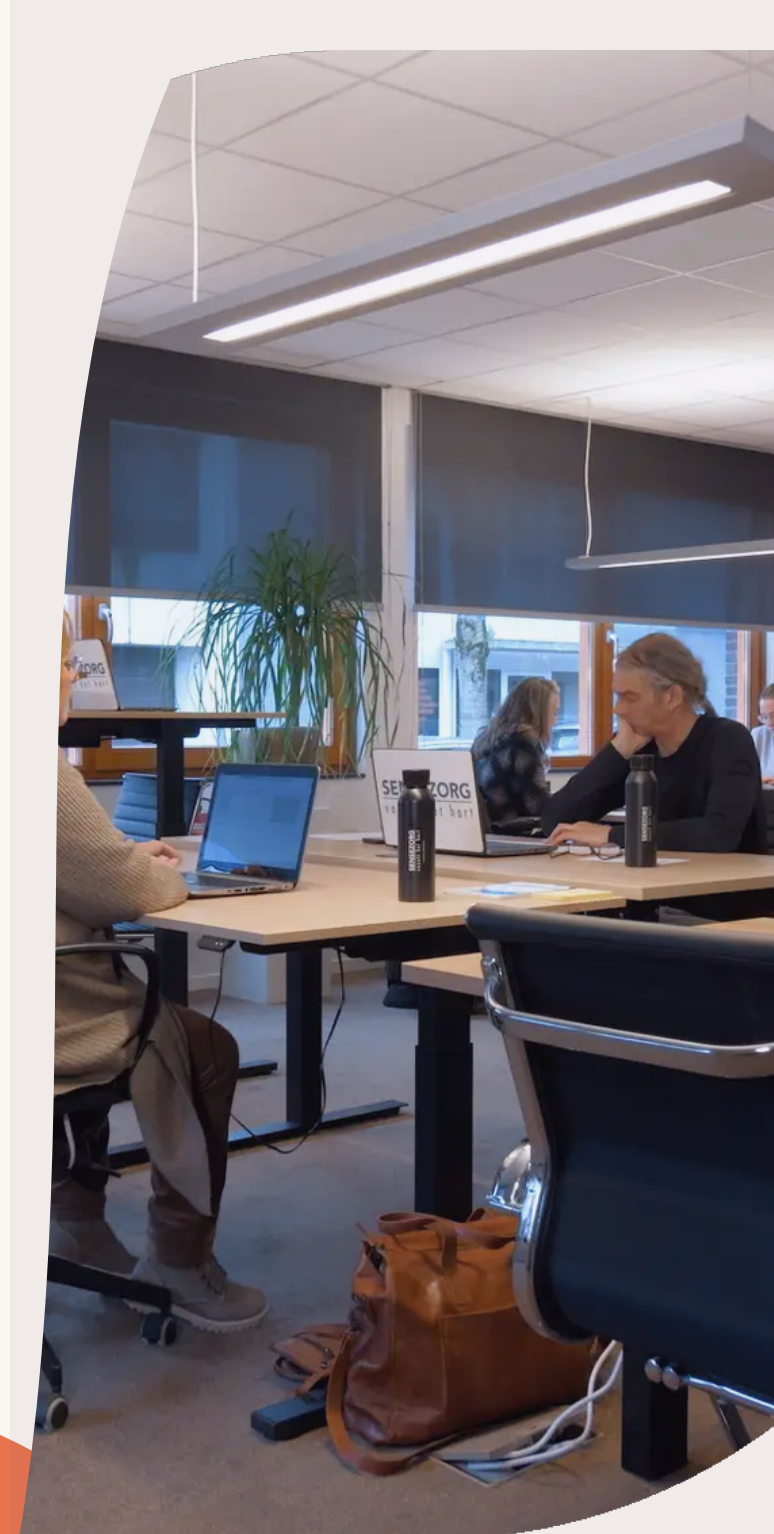
6 cijfers, met bron

5 herkenbare signalen

1 rekenvoorbeeld

InnerSense

Een initiatief van SenseZorg



VOORWOORD

Een kort woord vooraf

Bij SenseZorg begeleiden we al meer dan vijftien jaar mensen die vastlopen, vaak op een moment dat het al langer speelde voordat iemand er iets van zei.

Die ervaring nemen we mee naar InnerSense. Niet als verkooppraatje, maar als iets wat we keer op keer terugzien: medewerkers wachten te lang voordat ze aan de bel trekken, en organisaties merken dat vaak later dan ze zouden willen.

Deze gids bundelt wat daarover bekend is, uit landelijke cijfers en uit gesprekken met HR-professionals. Ik hoop dat het je helpt om dat patroon bij jouw eigen organisatie eerder te herkennen.

Ilse Verhoeven

Eigenaar SenseZorg & InnerSense



HET PATROON

Een verhaal dat we telkens weer terugzien

Iemand functioneert al een tijdje niet meer zoals eerst. Een leidinggevende merkt het misschien, misschien ook niet, de dagen zijn druk genoeg zonder dat er iets bijzonders lijkt te spelen.

De medewerker zelf voelt het wel. Maar het went, of het hoort erbij, of het is 'gewoon een drukke periode'. Er is geen goed moment om erover te beginnen, en geen duidelijk woord voor wat er speelt.

Pas wanneer het echt niet langer volgehouden kan worden, wordt er hulp gezocht. Vaak is dat het moment waarop verzuim al bijna onvermijdelijk is geworden.

“Daarom begint deze gids niet bij de cijfers, maar bij de vraag die eraan voorafgaat: waarom wachten mensen zo lang?”



De signalen die aan het patroon voorafgaan

In het patroon van hiervoor herken je vaak dezelfde signalen terug.

Uit gesprekken met HR-professionals in de regio Brabant blijkt een consistent patroon: organisaties missen zelden concrete interventies. Waar het vaak wel aan ontbreekt, is het tijdig bereiken van medewerkers voordat klachten escaleren.

“De grootste behoefte ligt niet in nieuwe aanbod, maar in het eerder bereiken van medewerkers. Zij wachten vaak te lang voordat ze hulp zoeken.”

Uit onderzoek onder HR-managers en leidinggevenden, regio Brabant, 2026

Maar waarom laat men het zo ver komen? Daarover gaan de volgende twee hoofdstukken.

Vijf signalen die vaak samen voorkomen

1

Meer kortdurend verzuim dan gebruikelijk

Vaak het eerste, subtiele signaal.

2

Aanwezig, maar niet volledig functionerend

Presenteïsme: productiviteit en scherpste nemen af.

3

Meer spanning of irritatie binnen teams

Verhoudingen verhardten vaak voor iemand zich ziek meldt.

4

Leidinggevenden zien iets, maar handelen niet

Het gesprek blijft vaak uit door tijdsdruk of onzekerheid.

5

Kwaliteit of resultaat daalt zonder duidelijke reden

Minder zichtbaar, maar vaak een van de eerste signalen.

WAAROM MENSEN WACHTEN (1/2)

Het verkeerde label

De eerste laag van het antwoord zit niet in de organisatie, maar in het woord zelf.

HR-professionals gebruiken het woord 'burn-out' voorzichtig. Niet omdat het niet voorkomt, maar omdat het label vaak te snel valt terwijl het onderliggende probleem breder is: een verstoorde balans tussen werk en privé, zelden één duidelijke oorzaak.

Zolang een medewerker geen naam kan geven aan wat er speelt, is het ook moeilijk om erover te beginnen. Schaamte en schuldgevoelens vormen dan een drempel die niets met de organisatie te maken heeft, maar er wel middenin staat.

1 op de 5

werknemers ervaart burn-outklachten, terwijl het onderwerp nauwelijks wordt besproken (TNO, 2024)

Twee generaties, twee patronen

Ook wíé wacht verschilt. HR-professionals zien een helder onderscheid tussen generaties op de werkvloer.

OUDER

Gaan vaak door tot ze omvallen. Komen uit een cultuur van 'niet mauwen, gewoon doorgaan', waardoor uitval pas komt als de grens allang bereikt is.

JONGER

Worstelen meer met verwachtingen. Sociale media, werk-privébalans, willen tegelijk sporten, reizen en presteren. Zoeken eerder naar balans dan naar een grens.

Eén aanpak past dus zelden op beide groepen: wat voor de één een duwtje in de rug is, voelt voor de ander als extra druk.

WAAROM MENSEN WACHTEN (2/2)

De praktische drempel

Naast het label zelf, speelt er nog iets heel praktisch mee.

Om hulp te krijgen moet een medewerker in de meeste organisaties eerst naar de leidinggevende, voor toestemming of budget. Precies daar haken veel mensen af, óók als het aanbod verder prima geregeld is.

Vaak weten medewerkers bovendien niet eens dat een aanbod bestaat, of zijn ze het simpelweg vergeten. Uit interviews met HR-professionals blijkt dat medewerkers pas bij een verzuimgesprek voor het eerst horen welke ondersteuning er al die tijd voor hen klaarstond.

Een tweede laag: ook wie wél weet dat hulp mogelijk is, wacht vaak tot een verzuimgesprek voordat het onderwerp voor het eerst ter sprake komt.

UIT DE PRAKTIJK

Een organisatie uit het onderzoek loste dit anders op: medewerkers konden rechtstreeks bellen met een coach, betaald vanuit een apart budget, zonder dat de leidinggevende ervan wist.

Geen aanvraag, geen toestemming, geen gesprek vooraf. Het resultaat: een duidelijke toename in aanvragen zodra die drempel wegviel.

Wat dit betekent voor jouw organisatie: hoe minder stappen, en hoe minder de leidinggevende ertussen hoeft te zitten, hoe eerder mensen hulp zoeken.

Mentale belasting is geen incidenteel probleem

Dit patroon voelt herkenbaar, maar het is ook meetbaar.

Ziekteverzuim in Nederland stijgt al jaren, en een groot deel daarvan hangt samen met psychische klachten. De cijfers hiernaast komen uit landelijke bronnen: CBS, TNO, de Arbobalans en gespecialiseerde arbodiensten.

Wat betekent dit voor jouw organisatie?

Bij 75% van het verzuim door psychische klachten speelt het werk geheel of gedeeltelijk een rol (Arbobalans 2024). Organisaties hebben hier dus wel degelijk invloed op.

5,6%

Gemiddeld ziekteverzuimpercentage, Q4 2025.

Bron: CBS, 2026

63

Werkdagen gemiddelde duur van verzuim door psychische klachten.

Bron: Arbobalans 2024, TNO

€360–405

Kosten per verzuimdag per medewerker.

Bron: Sazas/Howden 2025

252

Dagen gemiddeld niet volledig inzetbaar na stressverzuim.

Bron: Arbodiensten, 2025

Wie draagt eigenlijk de kosten?

Die cijfers landen niet bij één persoon, ze verspreiden zich door de hele organisatie.

Verzuim raakt niet alleen de medewerker die uitvalt. De gevolgen verspreiden zich, vaak onzichtbaar, over de hele organisatie en soms daarbuiten.



Medewerker

- Verlies aan tijd, energie en kwaliteit van leven
- Kosten voor behandelingen die niet altijd vergoed worden
- Mogelijk inkomensverlies bij langdurig verzuim



Werkgever

- Loondoorbetaling tijdens ziekte
- Productiviteitsverlies door presentisme
- Kosten voor vervanging, re-integratie en verzuimbegeleiding



Team en organisatie

- Collega's die extra werk opvangen
- Verminderde kwaliteit of doorlooptijd van projecten
- Toegenomen risico op uitval bij anderen in het team



Reken dit uit voor jouw organisatie >

De leidinggevende maakt het verschil

Terug naar het patroon van het begin: dit is waar je het kunt doorbreken.

In alle gesprekken met HR-professionals kwam hetzelfde punt naar voren: niet het aanbod van interventies, maar de relatie tussen medewerker en leidinggevende bepaalt of signalen op tijd worden opgepikt. Vijf concrete aanknopingspunten:

1

Vroegsignalering inbedden in leiderschapsgesprekken

Maak het herkennen van signalen een vast onderdeel van periodiek overleg.

2

Anonieme meting van werkdruk op teamniveau

Geeft concreet zicht op waar de druk het hoogst is, zonder individuen in beeld te brengen.

3

Een laagdrempelig aanspreekpunt organiseren

Een vast contact buiten de leidinggevende om verlaagt de drempel.

4

Externe begeleiding zonder wachtlijst beschikbaar hebben

Voorkomt dat de tijd tussen 'iets voelen' en 'hulp krijgen' te lang wordt.

5

Preventie een vaste plek geven in het HR-beleid

Niet als eenmalige actie, maar terugkerend naast verzuimbeleid.

Reken dit uit voor jouw organisatie >



Wat betekent dit voor een organisatie van 50 medewerkers?

Onderstaande berekening is indicatief en gebaseerd op landelijke gemiddelden. Ze dient om de cijfers van eerder in de gids concreet te maken, niet als voorspelling voor een specifieke organisatie.

50 medewerkers • 5,6% verzuim (CBS 2026) • €380 gemiddelde kosten per verzuimdag (Szas/Howden 2025)



~ 2,8

Gemiddeld aantal medewerkers per dag ziek



~ €245.000

Geschatte jaarlijkse verzuimkosten (organisatiebreed)



~ €23.900

Kosten van één langdurig psychisch verzuimgeval (63 werkdagen)

Een initiatief van SenseZorg

Wij herkennen het patroon van deze gids al vijftien jaar.

InnerSense is voortgekomen uit SenseZorg, een zorgorganisatie met circa vijftien jaar ervaring in de begeleiding van jeugd en volwassenen bij psychosociale problematiek. Die ervaring vertaalt zich in een vaste manier van werken, ongeacht de vraag.

WAT WE BIEDEN



Vitaliteitscheck & scan

Een nulmeting van werkdruk en risico's, met een concrete rapportage.



Coaching en begeleiding

Individuele trajecten voor medewerkers, van kortdurend tot intensief.



Trainingen en vitaal leiderschap

Voor leidinggevend, gericht op vroegsignalering en preventie.

ONZE AANPAK

Vier uitgangspunten die bij elk traject overeind blijven, ongeacht de vraag.

1

Verder dan het symptoom

Gedrag, patronen en onderliggende oorzaken zijn het vertrekpunt, niet alleen wat er lijkt te spelen.

2

We kijken naar het geheel

Lichaam, emoties, gedachten en gedrag zijn verbonden. Wij combineren methodieken gericht op duurzame verandering.

3

Maatwerk, geen protocol

Elke organisatie is anders. Het traject wordt afgestemd op wat bij jullie past, niet op een standaardpakket.

4

We nemen de tijd

Vertrouwen en verandering ontstaan niet in één sessie. Geen quick fix, maar ruimte om echt tot de kern te komen.

Benieuwd hoe dit er bij jullie voor staat?

Herken je het patroon van het begin in jouw organisatie?

Er zijn twee manieren om verder te gaan, allebei vrijblijvend.

1. Doe de gratis verzuim impact scan

Beantwoord een paar korte vragen en krijg direct een indicatie van de verzuimkosten en risico's binnen jouw organisatie. Kost ongeveer twee minuten.

[Start de scan >](#)

Klik op een van de knoppen hierboven om direct te starten, of stuur een mail naar innersense@sensezorg.nl.

2. Plan een vitaliteitscheck op locatie

Een kort gesprek, een anonieme meting onder medewerkers en een concrete rapportage. Geheel vrijblijvend, zonder verplichtingen.

[Plan een adviesgesprek >](#)



InnerSense — 013 204 0958 — innersense@sensezorg.nl — getinnersense.nl